

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI DAERAH JAWA TENGAH DAN D.I.YOGYAKARTA AREA SEMARANG**

**Oleh**

Rian Oktavianto, Herbasuki Nurcahyanto, Susi Sulandari \*)

**Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang

Kode Pos 1269 Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id>

email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## **Abstract**

The performance of company employees are a way to achieve its goals. Pertaining to performance, motivation and discipline work can be directly to degrade its performance or improve the performance of a clerk. Employees with motivation that are tall and discipline good working will make the employee performance to become more optimal so that it can bring the impact on the performance of employees as a whole. However, contrarily if motivation bad and discipline work less well, also the performance of employees to become not optimum and bring negative effects for the company. In this research, that was performed in PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang can be known that the performance of employees still not optimal. It is visible from the attainment of performance that is not based on the target. Purpose in this research is to find out the influence of motivation and discipline work against the employee performance in PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang can be known that the performance of employees still not optimal. It is visible from the attainment of performance that is not based on the target.

The purpose of this research is to know the influence of motivation and discipline work against the performance of employees at PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang. The research method used is quantitative research. Data obtained in this study through interviews using koesioner. Analysis of the data used is the coefficient of correlation coefficients of Kendall and concordance of the Kendall. From the results of research using the SPSS program it can be known that there is a very weak influence motivation (X 1) against the performance of employees (Y) with a coefficient of correlation of kendall tau of 0.040 (under 0.5) with probability

figures 0.709 (greater than 0.05); There is a very weak influence on the discipline of work (X 2) against the performance of employees (Y) with a coefficient of correlation of kendall tau of 0.052 (under 0.5) with probability figures 0.633 (greater than 0.05); For the determination coefficient (R<sup>2</sup>) indicated on the Kendall Ws Coefficient of 0.491.

**Keyword: Employee Performance, motivation and discipline work**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Setiap perusahaan atau organisasi didirikan tentu memiliki sebuah tujuan. Tujuan suatu perusahaan tidak bisa dicapai hanya oleh pemimpin maupun pendiri perusahaan. Dalam kenyataannya suatu perusahaan akan selalu membutuhkan dukungan dan keikutsertaan orang lain atau pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pegawai sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki posisi central bagi perusahaan, diharuskan mampu untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam setiap kegiatan yang telah dilaksanakannya. Namun pada kenyataannya sering terjadi masalah penurunan kinerja. Berdasarkan penelitian di lapangan ditemukan masalah penurunan kinerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang, seperti hasil kerja yang masih dibawah standar perusahaan, kualitas kerja yang dicapai belum sesuai standar perusahaan dan kurangnya minat pegawai untuk berdaya guna atau menghasilkan prestasi kerja yang melebihi pegawai lain. Dari keterangan pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang hingga saat ini kinerja pegawainya baru mencapai 92,9 % dan hal ini belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan (100%) dalam 1 periode (1 semester).

Pegawai yang kinerjanya menurun tentu dapat membawa dampak bagi pegawai lain. Sebelum hal itu terjadi, maka perlu dilakukannya peningkatan kinerja pegawai yang diduga dilatarbelakangi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Namun, selama pengamatan sekilas di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang diketahui motivasi kerjanya belum baik, terlihat dari sarana dan prasarana yang disediakan kurang memadai, seperti printer yang kurang layak, kendaraan dinas yang kurang terawat dan alat kebugaran kantor yang minim jumlahnya dan kurang layak pakai. Dalam survey pendahuluan sebelumnya, peneliti juga menemukan adanya pelanggaran - pelanggaran disiplin kerja seperti masih adanya keterlambatan. Keterlambatan yang terjadi seperti pegawai masih banyak yang datang dan pulang tidak tepat waktu, selain itu adanya penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai terkadang masih banyak yang diselesaikan melebihi waktu yang ditentukan. Dalam PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang apabila terdapat pegawai yang terlambat maka pegawai diberikan sanksi yang ringan, yakni dengan memakai tanda khusus yang wajib dipakai dalam 1 hari penuh.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- I. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang?
- II. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang?
- III. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang?

## **B. TUJUAN**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang.

## **C. TEORI**

### **I. Kinerja**

Mangkunegara (2005:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas dan kuantitas kerja merupakan bentuk dan jumlah ideal dari sebuah hasil kerja yang telah dicapai pegawai. Hasil kerja pegawai yang telah dicapainya merupakan bentuk tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja yang diberikan kepadanya. Bernardin Jhon (1976) dalam Rivai dan Ella (2010:557) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

- 1). Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna.
- 2). Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah.
- 3). Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan.
- 4). Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
- 5). Kemandirian, tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6). Hubungan interpersonal, tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

### **II. Motivasi**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:141). Selanjutnya Hasibuan (2005:143), kembali menjelaskan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Donovan dalam Safaria (2004:82), menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi pada pegawai yaitu meliputi :

#### **1. Internal**

Internal terdiri dari : Tingkat kecerdasan, Kepribadian, Pengalaman kerja, Jenis kelamin, Usia.

#### **2. Eksternal**

Eksternal terdiri dari : Hubungan pimpinan dengan bawahan, Hubungan antar rekan sekerja, Sistem pembinaan dan pelatihan, Sistem kesejahteraan, Lingkungan fisik tempat kerja.

### **III. Disiplin Kerja**

Handoko (2001:208) disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan (1997:213) dalam Poltak Sinambela (2011:239), yaitu:

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

#### **2. Teladan kepemimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

#### **3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai dengan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

#### **4. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.

#### **5. Waskat**

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, serta meningkatkan prestasi kerja.

#### **6. Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

#### **7. Ketegasan**

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### **8. Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

### **IV. HIPOTESIS**

Hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja (Y).
2. Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y).
3. Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama – sama terhadap kinerja (Y).

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y) merupakan sebuah hasil pencapaian seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Motivasi (X1) merupakan suatu kegiatan, usaha dan kemampuan untuk mengarahkan, menggerakkan maupun mendorong seorang pegawai merubah perilaku dengan memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal agar mampu bekerja secara berhasil, guna memenuhi tanggung jawabnya dan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.
3. Disiplin Kerja (X2) merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Definisi operasional masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

**1. Kinerja (Y)**

- a. Kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Hubungan interpersonal

**2. Motivasi (X1)**

Definisi operasional dalam penelitian ini pada variabel motivasi indikator yang dapat diukur adalah :

1. Internal :
  - a. Kepribadian
2. Eksternal :
  - a. Sistem Kesejahteraan
  - b. Peluang untuk maju
  - c. Lingkungan secara fisik

**3. Disiplin Kerja (X2)**

Definisi operasional dalam penelitian ini pada variabel disiplin kerja indikator yang dapat diukur adalah sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu
- b. Ketaatan

## **D. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam aktivitas penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Selain itu, penelitian ini juga menguji hipotesis yang sudah dirumuskan.

### **I. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan masih aktif bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang, yakni 110 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai yang masih aktif di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang, dengan total 52 pegawai.

### **II. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan cara *purposive sampling*.

Adapun kriteria dalam pemilihan sampelnya adalah sebagai berikut :

1. Merupakan pegawai tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang.

### III. Jenis dan Sumber Data

#### Data Primer

Data primer yang diperoleh dari penelitian ini dengan menggunakan kuisioner, wawancara, observasi sekilas dan dokumentasi

#### Data Sekunder

Data sekunder didapat dari penelitian orang lain, artikel di internet, referensi buku, ataupun jurnal.

Dalam penelitian ini juga dilakukan teknik elaborasi. Tingkatan elaborasi pada tabulasi silang antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan pedoman adalah sebagai berikut :

Tabel II  
Tingkatan Elaborasi

Kategori	Kelas Interval	Skor
Tidak Baik	1.00 – 2.50	1
Baik	2.51 – 4.00	2

Untuk menganalisis data digunakan korelasi kendall Tau dan Konkordansi Kendall Tau.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabulasi silang hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan dengan kinerja pegawai (Y) pada tabel sebagai berikut :

Tabel Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Kinerja	Motivasi Kerja		
	Rendah	Tinggi	Total
Tidak Baik	4 40 %	13 31 %	17 32.7 %
Baik	6 60 %	25 69 %	35 67.3 %
Total	10 100 %	42 100 %	52 100 %

Hasil tabulasi silang antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai sudah baik dan kinerja pegawai juga sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari jumlah 25 responden yang menyatakan motivasi kerja pegawai tergolong tinggi dan kinerja pegawai yang dihasilkan juga tergolong baik. Selain itu, juga dapat diketahui antara lain; 4 responden menyatakan dengan motivasi pegawai rendah, kinerja pegawai juga tergolong tidak baik; 13 responden menyatakan walaupun motivasi kerja sudah tinggi tetapi kinerja pegawai tersebut masih tidak baik; serta 6 responden lain menyatakan walaupun motivasi kinerja pegawai rendah namun kinerja pegawai tergolong baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, tentang korelasi antara

motivasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah ada hubungan yang sangat lemah antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja (Y)

**b Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Adapun tabulasi silang hubungan antara variabel disiplin kerja dan dengan kinerja pegawai pada tabel sebagai berikut :

Tabel Tabulasi Silang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Kinerja	Disiplin Kerja		
	Rendah	Tinggi	Total
Tidak Baik	3 50 %	14 30.4 %	17 32.7 %
Baik	3 50 %	32 69.6 %	35 67.3 %
Total	6 100 %	46 100 %	52 100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil tabulasi silang hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah melakukan disiplin kerja dengan baik dan kinerja pegawai juga sudah baik. Hal ini dapat diketahui dari jumlah 32 reponden yang menyatakan disiplin kerja yang dilakukan pegawai tinggi dan kinerja pegawai secara umum juga tergolong baik. Selain itu, juga dapat diketahui antara lain; 3 responden yang menyatakan disiplin kerja pegawai rendah dan kinerja pegawai tergolong tidak baik; 14 responden lain menyatakan walaupun disiplin kerja pegawai tinggi, kinerja pegawai masih tergolong tidak baik; selain itu 3 responden lainnya ada yang menyatakan walaupun disiplin kerja pegawai kurang rendah, kinerja pegawai tersebut dapat tergolong baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, tentang korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah ada hubungan yang sangat lemah antara disiplin kerja dengan kinerja.

**c Analisis Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan menghitung seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan koefisien korelasi Rank Kendall, yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel Korelasi Antara Masing – Masing Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent Dengan Rumus Kendall Tau

			Motivasi	Disiplin	Kinerja
Kendall's tau_b	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.159	.040
		Sig. (2-tailed)	.	.144	.709
		N	52	52	52
	Disiplin	Correlation Coefficient	.159	1.000	.052
		Sig. (2-tailed)	.144	.	.633
		N	52	52	52
	Kinerja	Correlation Coefficient	.040	.052	1.000
		Sig. (2-tailed)	.709	.633	.
		N	52	52	52

I. Pengaruh Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)  
Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, selain melalui analisis kualitatif melalui tabulasi silang, maka dilanjutkan dengan menggunakan statistik Rank Kendall. Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) berdasarkan tabel 3.30. menghasilkan nilai koefisien korelasi kendall tau sebesar 0.040 (dibawah 0.5) dengan angka probabilitas 0.709 (lebih besar dari 0.05). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang sangat lemah dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan analisis sebelumnya pada tabel tabulasi silang antara motivasi dengan kinerja yang menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tabulasi silang antara motivasi dengan kinerja terdapat 13 responden menyatakan dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkan justru tidak baik.

Hasil wawancara lapangan dan berdasarkan beberapa pernyataan responden dapat diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang merasa dalam bekerja kurang bisa bekerja sama dengan pegawai lainnya. Pegawai seolah - olah bekerja sendiri sehingga beban kerja yang dimiliki bisa tinggi. Masalah lain yang ditemukan dari wawancara responden di lapangan adalah peluang pegawai untuk maju masih tergolong kurang baik. Dalam hal ini pegawai merasa bosan dengan pekerjaan yang sifatnya statis atau tetap dari waktu ke waktu sehingga membuat pegawai kurang berkembang. Lemahnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian juga karena disebabkan minimnya pemberian bonus atau penghargaan lainnya kepada pegawai.

II. Pengaruh Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)  
Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, selain melalui analisis kualitatif melalui tabulasi silang, maka dilanjutkan dengan menggunakan statistik Rank Kendall. Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) berdasarkan tabel 3.30. menghasilkan nilai koefisien korelasi kendall tau sebesar 0.052 (dibawah 0.5) dengan angka probabilitas 0.633 (lebih besar dari 0.05). Berdasarkan apa yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang lemah dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan analisis sebelumnya pada tabel tabulasi silang antara disiplin kerja dengan kinerja yang menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tabulasi silang antara disiplin kerja dengan kinerja terdapat 14 responden menyatakan dengan disiplin kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkan justru tidak baik.

Hasil wawancara lapangan dan beberapa pernyataan responden dapat diketahui bahwa masih ada responden yang kurang memahami tentang peraturan dalam bekerja, hal ini tentu dapat menyebabkan terjadinya suatu kesalahan yang fatal dalam bekerja. Masalah lain yang masih terlihat di lapangan adalah sikap pegawai untuk datang tepat waktu dalam bekerja, berdasarkan penelitian di lapangan masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, walaupun terdapat hukuman atas keterlambatan tersebut tetapi dapat dikatakan hukuman tersebut



kurang efektif diterapkan. Masalah lainnya yang ditemukan dilapangan berdasarkan penelitian maupun wawancara responden adalah ada sebagian responden yang kurang memahami aturan kerja yang diterapkan perusahaan, khususnya dalam hal ini adalah pegawai – pegawai yang sudah akan memasuki usia pensiun pegawai. Bekerja tanpa memahami peraturan tentu akan dapat menghambat kinerja pegawai tersebut.

### III. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Secara Bersama - sama Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Analisis uji hipotesis pengaruh antara semua variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) dalam penelitian ini menggunakan rumus statistik Konkordansi Kendall yang hasilnya sebagaimana nampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel Korelasi Secara Bersama – sama Antara Variabel Independent (X1 dan X2) Terhadap Variabel Dependent (Y) Dengan Rumus Konkordansi Kendall Tau

Test Statistics	
N	52
Kendall' s W <sup>a</sup>	.491
Chi-Square	51.026
Df	2
Asymp. Sig.	.000

Dari hasil perhitungan pada tabel 3.31. dapat diketahui bahwa nilai W sebesar 0.491 dan nilai Chi-Square sebesar 51,026; pada Df=2 dinyatakan bahwa nilai Chi-square tersebut memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan untuk menerima hipotesis kerja (Ha) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai, dan menolak hipotesis nul (Ho). Secara statistik dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang ada secara bersama - sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat, karena melalui perhitungan ditemukan nilai - nilai koefisien korelasi (t) dan W yang signifikan. Hasil Test Kendall's W menunjukkan angka 0.491. Apabila dilakukan perhitungan dengan menggunakan Koefisien Determinasi untuk mengukur pengaruh semua variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama - sama terhadap variabel terikat, dipergunakan rumus :

$$KD = W \times 100\%$$

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 49.1%. Sedangkan sisanya 50.9% merupakan faktor – faktor lain atau variabel lainnya yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahuinya.

## PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Ada pengaruh yang sangat lemah antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa

Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien korelasi kendall tau sebesar 0.040 (dibawah 0.5) dengan angka probabilitas 0.709 (lebih besar dari 0.05).

- b. Ada pengaruh yang sangat lemah antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai koefisien korelasi kendall tau sebesar 0.052 (dibawah 0.5) dengan angka probabilitas 0.633 (lebih besar dari 0.05).
- c. Ada pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta Area Semarang, karena nilai berdasarkan konkordansi kendall's W diperoleh 0.491 atau 49.1% dan sebesar 50.9% merupakan faktor – faktor lain atau variabel lainnya.

## **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil dalam penelitian ini, maka dapat direkomendasikan beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Perlunya peningkatan hubungan antar pegawai khususnya dalam mendelegasian pekerjaan.
- b. Diperlukan peningkatan motivasi kerja pegawai agar pegawai lebih giat dalam bekerja melalui usaha untuk menumbuhkan inisiatif maupun kreatifitas pegawai, melalui pemberian bonus atau penghargaan (tidak harus materi) secara berkala (1 bulan sekali) serta melalui pemberian kesempatan pada pekerjaan yang baru melalui mutasi pegawai.
- c. Meningkatkan disiplin kerja pegawai agar pegawai lebih maksimal dalam bekerja dengan memperbaiki sistem absensi pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung. Amin Wijaya Tunggal.
- Melayu SP. Hasibuan, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak (2012), *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Triantoro Safaria, (2004), *Kepemimpinan*, Yogyakarta : PT. Graha Ilmu
- T. Hani Handoko, (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEL.
- Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2th ed). Jakarta : PT. Rajagrafindo